

ÖZET

Türkiye’de Ara Eleman İhtiyacına Yönelik Tespitler ve Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Bir Araştırma

Bu araştırma, giderek yönetsel ve iktisadi bir sorun haline gelen “ara eleman” ihtiyacının giderilebilmesi için ara elemanlarda aranılan özellikler, ara elemanları avantajlı kılan yönler ve karşılaşılan temel sorunları tespit ederek çözüm önerileri sunabilmeyi hedeflemektedir. Araştırmada kapsamında Ankara 1. Organize Sanayi Bölgesinde bulunan 156 işletme ile Kırşehir Meslek Yüksek okulunda öğrenim gören 185 öğrenci (ara eleman adayı) üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. SPSS paket programında gerçekleştirilen analizde, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, betimsel istatistikler, t-Testi ve ANOVA Testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular çerçevesinde işletmelerin büyük bölümünün ara eleman ihtiyacıyla karşı karşıya olduğu ve ara eleman adaylarının iş bulamama endişesi taşıdığı tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında işletmelerle ara eleman adaylarının görüş ve değerlendirmeleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu anlaşılmıştır. “İşe dönük” özelliklerin ara elemanlarda aranılan en önemli özellikler olduğu, ara elemanları avantajlı kılan yönlerin “işlevsel avantajlar” faktöründe yoğunlaştığı ve karşılaşılan en etkili sorun grubunun “işletme-çevre ilişkisinden kaynaklanan sorunlar” olduğu belirlenmiştir.

JEL Sınıflaması: M12, M15, M19, I23

Anahtar Kelimeler: İşletme, Ara Eleman, Mesleki-Teknik Eğitim

ABSTRACT

Determinations about Intermediate Member Requirement in Turkey and an Examination about Problems Being Faced

This study aims to determine the qualities required for intermediate staff, the aspects making intermediate staff more advantageous and the basic problems encountered, and to be able to offer solution proposals for the purpose of satisfying the requirements for intermediate staff, increasingly becoming a managerial and economic problem. In the study, a poll has been conducted on 156 enterprises located at the 1st Organized Industrial Zone of Ankara and 185 students (candidates for intermediate staff) studying at the Vocational Higher School of Kırşehir. In the analysis made in SPSS package program, validation and reliability analyses, descriptive statistics, t-Test and Anova test have been used. According to the finding obtained, it is determined that most enterprises are in need of intermediate staff and such candidates for intermediate staff are concerned about finding a job. Within the scope of study, it is understood that there are significant difference between the opinions and evaluations of the enterprises and candidates for intermediate staff. It is determined that the most important qualities required for intermediate staff are “job-related” ones, that the aspects making intermediate staff more advantageous concentrate on the factor of “functional advantages”, while the most effective group of problems encountered is the “problem arisen from the relations between enterprises and environments”.

JEL Classification: M12, M15, M19, I23

Keywords: Enterprise, Intermediate Member, Vocational-Technical Education

Türkiye’de Ara Eleman İhtiyacına Yönelik Tespitler ve Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Bir Araştırma



Yrd. Doç. Dr. Kürşad Zorlu*



İRİŞ

Yönetim düşüncesinin evrimi sürecinde insanı esas alan yaklaşım ve uygulamalar belirginleşirken, çalışan odaklı yönetim tarzı önemini artırmakta ve günümüz örgütlerinin istihdam sorunları giderek ortaklaşmaktadır. Özellikle klasik yönetim anlayışının hakim olduğu dönemde ikinci planda tutulan ve bir araç olarak tasarlanan insan unsuru, sanayileşme ve üretim teknolojilerindeki değişimle birlikte rekabet, verimlilik ve kalite gibi kavramların şifresi haline gelmektedir (Griffin, 1993, s. 367; Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002, s. 5-13).

Bu süreçte “ara eleman” olarak ifade edilen çalışanların önemi artmaktadır. İşletmelerde genellikle beceri düzeyleri ile ön plana çıkan ve alt düzeydeki çalışanları temsil eden ara elemanlar, işçi ile mühendis, yönetici ile idari personel arasındaki kademelerde istihdam edilen iş gücünü ifade etmektedir (Akyurt, 2009, s. 177) İşletmelerin büyüklüğü ve çalışma sistemine göre farklı sorumluluklar alabilen ara elemanlar kademeler arasındaki iletişimin sağlanmasına ve örgütsel kültürün oluşumuna önemli katkılar sunmaktadır (Balcı ve Kavak, 1996, s. 300; Kalleberg ve Marsden, 2005, s. 391; Erdal, 2010). Bu önemli işlevlerinin dışında ara elemanların mesleki ve sektörel bilgiye sahip olması, kolektiflik, sorumluluk ve çevreyle uyumluluk gibi özelliklerle donanması günümüz işletmele-

* Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü,
kz.zorlu77@gmail.com

rinin değişen işgücü ihtiyacı ile paralellik taşımaktadır (YÖK, 2004, s. 3; Yıldırım, Altın ve Yalçın, 2004, s. 204-208).

Ara elemanlar, mesleki-teknik eğitim sisteminde yetiştirilmekte ve işletmelerin ihtiyaç duyduğu beceri ve davranışlar bu sistem içerisinde kazandırılmaktadır (DPT, 2001, s. 32-33). Mesleki-teknik eğitim sistemi kültürel, tarihsel ve geleneksel faktörlerle iç içe olduğundan ülkelerin kendine özgü koşullarından izler taşımakta ve bu sistemde yapılacak değişim toplumsal ve ekonomik paydaşların tümünü ilgilendirmektedir (Johansson, 2010, s. 744-747). Bu değişim aynı zamanda ülkelerin modernleşme ve sanayileşme süreçlerinin bir parçası olarak görülmekte ve özellikle işsizlikle mücadelede etkili bir araç olarak kullanılmaktadır (Patiniotis ve Stavroulakis 1997, s. 192; Ertl ve Hayward, 2010, s. 383-387). Mesleki-teknik eğitim, endüstriyel ilişkilerin sağlam ve ücretlerin yüksek olduğu ülkelerde daha fazla değer yaratmakta ve işletmelerin işgücü ihtiyacı daha hızlı karşılanmaktadır (Bosch ve Charest, 2008, s. 430). OECD ülkelerinin mesleki-teknik eğitim konusundaki uygulamalarına bakıldığında mesleki-teknik eğitime genel bütçeden ayrılan payın artırıldığı, bireylerin mesleki-teknik eğitime yönelişini sağlayacak özendirici tedbirlerin alındığı, sendikal hak ve yükümlülüklerin mesleki-teknik eğitimin gerekleriyle uyumlaştırıldığı ve mesleki-teknik eğitimde özel sektör deneyimi olan kişilerin sayısının artmakta olduğu gö-

rülmektedir (Kieslinger, 1969, s. 5-21; Hughes ve Hughes, 2010, s. 455-458).

Türkiye’de ise mesleki-teknik eğitim, bireylerin öneminin topluma sağladıkları hizmetin faydası ile ölçüldüğü ve nitelikli insan gücü yetiştirilmesine yönelik bir sistem olarak gelişme göstermektedir (Henden ve Tunç, 2005, s. 35; Balcı, 2009). Türkiye’de mesleki-teknik eğitim örgün ve yaygın eğitim kurumlarında verilmekte; meslek liseleri, meslek yüksek okulları (MYO) ve teknik eğitim fakültelerinden oluşmaktadır. Türkiye’de mesleki-teknik eğitim sistemi nihai hedefleri bakımından üretim zincirinin önemli halkalarından birisi kabul edildiği halde, nitelik ve nicelik açısından piyasanın beklentilerini karşılayamamakta ve pek çok üretici aradığı insan kaynağını yurtdışından temin etmek zorunda kalmaktadır (Çelebioğlu, 2010). Mesleki-teknik eğitimin genel eğitim sistemi içerisindeki payı dikkate alındığında dünya ortalamasının % 50.2, Türkiye’de ise bu ortalamasının % 36.7 düzeyinde olduğu görülmektedir (Şahin ve Fındık, 2008, s. 68-72; Günay, 2010). Bununla birlikte Türkiye, Uluslar arası Yönetim Geliştirme Merkezi’nin 2004 yılı raporuna göre ara eleman ihtiyacının karşılanabilmesi bakımından 60 ülke arasında 37. sırada yer almaktadır (IMD, 2004).

Türkiye’de mesleki-teknik eğitimin yetersizliği, ara eleman adaylarının iş dünyasının istediği özelliklere sahip olmaması ve işletmelerin ara eleman ihtiyacını karşıla-

mada zorlanması sosyal, ekonomik ve yönetsel pek çok engel ya da sorunla ilişkilendirilebilir. Meslek lisesi mezunlarının “iş bulamama endişesi”, meslek yüksekokullarının yüksek öğretim sistemi içerisinde ikinci planda değerlendirilmesi, meslek yüksekokulu mezunlarının askerlik hizmet sürelerinin uzun olması, 4 yıllık öğretime geçişte engeller ve düşük ücret alınacağına yönelik kanaatler yaygın olarak belirtilen engeller arasında sayılabilir (Özyılmaz, 2010). Ayrıca devletin istihdam ve eğitim politikası, yönetim-üretim-verimlilik ilişkisine bakış açısındaki yanlışlıklar da ara eleman ihtiyacının karşılanmasındaki önemli engeller arasında gösterilebilir (Akyurt, 2009, s. 177; Çelebioğlu, 2010, s. 2-6).

Literatürde genel kabul gören bu sorunlarla beraber artık talebi düşen alanlarda eğitim görmüş işsizler, devlet ya da özel sektör eliyle kurulan sürekli eğitim merkezlerinde farklı eğitimler alarak iş bulma olanaklarını artırmak istemektedir. Buna karşın Türkiye’de üniversite mezunları ara elemanlardan beklenen özelliklere sahip olmadıkları ya da işverenler tarafından beklenen performansı gösteremedikleri sebebiyle yeniden işsiz kalmaktadır. Bu sebeple işletmeler ihtiyacı olan ara elemanı bulmakta zorlanmakta ve ulusal boyutta istihdam sorunları meydana gelebilmektedir (Finnigan, 1996, s. 28-39; Çolak, 2009).

Tüm bu tespit ve değerlendirmeler dikkate alındığında Türkiye’deki “ara eleman” sorununun hangi düzey ve boyutlarda ger-

çekleştiğinin belirlenmesi; soruna dönük olarak işletmeler ve ara eleman adaylarının (mesleki-teknik eğitim mezunları) görüş ve beklentilerinin güncel saha araştırmalarıyla tespit edilebilmesi çözüm sürecine önemli katkılar sağlayabilir. Bu kapsamdaki çalışmaların etkili çözümler sunabilmesi için ara elemanlarda aranılan temel özelliklerin, ara elemanları avantajlı kılan yönlerin ve ara eleman temininde karşılaşılan sorunların irdelenmesi gerektiği ifade edilebilir.

1. Literatür Taraması

Literatür taramasına göre ara eleman konusundaki araştırmaların çoğunlukla mesleki-teknik eğitim odaklı ve makro ekonomik sistemle irdelenmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmalarda ulusal ölçekte ve karşılaştırmalı olarak mesleki eğitim kurumlarının durumu, problemleri, üstünlükleri ortaya konulmaktadır (Wallin, 2010; Lasonen, 2010; Nielsen, 2010; Tabbron vd, 1997; Azizi vd. 2006; Johansson, 2010). Hughes vd. (2010) tarafından OECD ülkelerine yönelik araştırma kapsamında mesleki eğitimin iş dünyasının ihtiyaçları ile uyumlu olmasını ve ara elemanların özel sektörün beklediği rekabet, verimlilik ve kalite gibi temel hedeflere yönelmesi gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Ruth vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada mesleki-teknik eğitim ile inovasyon arasındaki etkileşim üzerinde durulmakta ve mesleki-teknik eğitimde verilen eğitimin işletmelerin inovasyon performanslarında etkili olabileceği belirtilmektedir. Ertl vd. (2010) ise küresel ge-

lişmeler doğrultusunda bilgi ekonomisi ve bilgi teknolojilerindeki değişimin mesleki-tekniik eğitim sisteminin ürettiği insan kaynağına olan etkisini irdelemekte ve özellikle esneklik kavramı üzerinde durmaktadır.

Literatüre bakılığında Türkiye’de de benzer bir durum olduğu görülmektedir. Buna göre “ara eleman” konusunun mesleki-tekniik eğitim boyutuyla ilgili pek çok araştırma bulunmasına karşın, işletme alanındaki gelişmelerle paralel ve iş dünyasının beklentilerini yansıtabilen çalışmaların sayıca yetersiz olduğu söylenebilir. Sönmez (2008) mesleki-tekniik eğitimin sorunları ve yeniden yapılandırılması üzerinde durulmakta ve mevcut durum “çöküş” olarak ifade edilmektedir. Erişen vd. (2009) tarafından Türkiye’de mesleki-tekniik eğitim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının eğitim vermekle yükümlü oldukları iş ve sektörler hakkındaki bilgisi, yabancı dil düzeyi, hizmet içi eğitim olanaklarından yararlanma fırsatı gibi bazı AB kriterlerine göre yeterlilikleri incelenmekte ve bu hususlarda önemli eksiklikler olduğu tespit edilmektedir. Çınar vd. (2009) tarafından ise Türkiye’de mesleki-tekniik eğitimin genel durumu üzerinde yapılan teorik incelemede eğitim sisteminin pek çok yönüyle Avrupa ülkelerinin gerisinde olduğu ve köklü bir dönüşüme tabi tutulmasının gerekliliği ortaya konulmaktadır. Yine bu kapsamda Doğan (1992) ve Eşme (2007)’de mesleki eğitimin güncel durumu ve sorunları üzerinde durulmaktadır.

Yazındaki benzer çalışmalar incelendiğinde ise ara eleman konusunun sanayi kesiminin ihtiyaçları ve bu doğrultuda yapılacak uygulamalı eğitimle ilişkilendirildiği ve genellikle teknik bölümlerde yapılan ampirik araştırmalarla sisteme dönük yetersizliklerin ortaya konulduğu görülmektedir. Araştırma konusunun meslek-tekniik eğitim kadar işletmeler ve Sağlam (2010) tarafından teknik bölümler üzerinde yapılan araştırmada sanayicinin aradığı insan kaynağının uygulamalı mesleki-tekniik eğitimle mümkün olacağı ifade edilmektedir. Sezgin (2004) ve Ulusoy (2004) Türkiye’deki mesleki-tekniik eğitim kurumlarının dünyadaki genel eğilime nazaran işletmelerin değişen insan kaynağı beklentilerine cevap vermekte zorlandığını ortaya koymaktadır. Özcan ve Boynak (2008) mesleki-tekniik eğitimdeki öğrencilerin kuramsal bilgilerin yanında bu bilgileri işletmelerde ne ölçüde pratiğe çevirebildiğini incelemekte ve bu husustaki yetersizlikleri vurgulamaktadır. Aksoy (1997) sanayi kesiminin insan gücü ihtiyacındaki değişim ve mesleki eğitimin bu ihtiyacı karşılama potansiyeli teorik çerçevede ortaya konulmaktadır. Yine Görmüş vd. (2002) tarafından sektör temsilcilerinin stajları sırasında meslek yüksekokulu öğrencilerini nasıl algıladığı araştırılmakta ve benzer yetersizlikler ortaya konulmaktadır. Adıgüzel (2009) meslek yüksekokulu öğrencilerinin temel özelliklerinin iş dünyasının işleyişinin kavraması, kişisel gelişim ve kariyer planlaması, alana ilişkin kuramsal

bilgi ve uygulama becerilerinin edinilmesi alt faktörlerinde toplandığı belirtilmektedir. Karataş, Şimşek ve Savaş (2011) mesleki eğitime bakış anketinden elde edilen verilerle ara eleman konusuna yönelik tespit ve öneriler sunulmaktadır.

2.Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın amacı, ara elemanlarda aranan özellikler, ara elemanları avantajlı kılan yönler ve ara eleman temininde karşılaşılan sorunların belirlenmesi ve bu kapsamda çözüm önerileri sunulabilmesidir. Araştırmada çeşitli sektörlerdeki işletme temsilcilerinin yanı sıra mesleki-teknik eğitimde öğrenim gören ara eleman adaylarının görüş ve değerlendirmeleri ele alınmakta ve tespit edilen farklılıklar ortaya konulmaktadır.

Araştırmanın en önemli kısıtı özellikle ulusal yazında yeterli sayıda teorik ve ampirik araştırma ve incelemenin olmamasıdır. Meslek-teknik liselerinde öğrenim gören ara eleman adaylarının araştırma kapsamı dışında bırakılması ve elde edilen verilerin ankete katılan işletmelerle, meslek yüksek okulu öğrencilerinin görüş ve değerlendirmelerini içermesi de bir başka kısıt olarak kabul edilebilir.

2.2. Araştırma Soruları ve Hipotezler

Araştırma kapsamında ankete katılan işletmelere ve ara eleman adaylarına (Meslek Yüksek Okulu Öğrencileri) kapalı uçlu ba-

zı sorular yöneltilmiştir. Böylelikle araştırmanın cevap bulmaya çalıştığı temel sorular belirlenerek, araştırma konusunun yerindeliği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Buna göre öncelikle ankete katılan firmalara “*en çok ihtiyaç duyduğunuz eleman tipi mesleki-teknik eğitim almış ara elemanlar mıdır?*” sorusu yöneltildiğinde katılanların % 88’i “evet”, % 12’si “hayır” cevabını vermektedir. Yine “*istediğiniz niteliklere uygun eleman bulmakta zorlanıyor musunuz?*” şeklindeki soruya, katılımcıların % 74’ü “evet” % 26’sı ise “hayır” demektedir. Ara eleman adaylarına ise “*mezun olduktan sonra kendinize uygun bir iş bulabileceğinize inanıyor musunuz?*” sorusu yöneltildiğinde ancak %35’i “evet” diyebilmekte “sizce uygun iş alanları ve işletmeler hakkında güncel bilgilere rahatlıkla ulaşabiliyor musunuz?” sorusu yöneltildiğinde %53’ü “hayır” cevabını vermektedir.

Bu çerçevede araştırmanın cevap aradığı temel soruları şu şekilde sıralamak mümkündür: **1:**Ara elemanların hangi özelliklere sahip olması beklenmektedir? **2:**Ara eleman adayları bu özelliklere hangi ölçüde sahip olduğunu düşünmektedir? **3:**Ara elemanları diğer çalışanlara göre avantajlı kılan yönler nelerdir? **4:**Ara eleman ihtiyacının giderilmesinde hangi sorunlarla karşılaşmaktadır? **5:**İşletmelerin ve ara eleman adaylarının bu hususlara ilişkin olarak görüş ve değerlendirmeleri arasında farklılık var mıdır? **6:**Ara elemanlarda aranan özel-

liklerin sektörler arasında farklılık gösterdiği söylenebilir mi? **7:**Ara eleman adaylarının öğrenim gördükleri bölüm veya programa göre görüş ve değerlendirmeleri arasında bir farklılık var mıdır?

Araştırma soruları doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Aranılan özelliklere ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

H1_a: İşe dönük özelliklere ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

H1_b: Dışa dönük özelliklere ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

H2: Avantajlı kılan yönlere ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

H2_a: İşlevsel avantajlara ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

H2_b: Mali Avantajlara ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

H3: Karşılaşılan sorunlara yönelik olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

H3_a: Mesleki-tekniik eğitim faktörüne ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

H3_b: Adaylara ilişkin sorun faktörüne göre işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

H3_c: İşletme-çevre ilişkisi faktörüne ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

H4: Sektörlere göre işletmelerin aranılan özellikler faktöründeki görüş ve değerlendirmeleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H5: Bölümlerine göre adayların aranılan özellikler faktöründeki görüş ve değerlendirmeleri arasında anlamlı bir fark vardır.

2.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formunun birinci bölümünde demografik değişkenleri belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ara elemanlarda aranılan özellikleri tespit için oluşturulan ifadeler bulunmaktadır. Bu bölümde yer alan dokuz ifadenin, 1'den (en düşük) 5'e (en yüksek) kadar puan verilerek değerlendirilmesi istenmiştir. Üçüncü bölümde, ara elemanları avantajlı kılan yönlere ilişkin 6 ifade yer almaktadır. Bu ölçekteki ifadeler "önemsiz", "önemi az", "orta derecede önemli", "önemli", "çok önemli" şeklindeki 5'li Likert ölçeğinden oluşmaktadır. Anket formunun son bölümü ise işletmelerin ihtiyaç duyduğu ara elemanları temin etme sürecinde karşılaşılan sorunları belirlemeye yönelik olumsuz 10 ifadeden oluşmaktadır.

Bu bölümde de Likert Ölçeği kullanılmakta ve “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “fikrim yok”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” ifadeleri yer almaktadır.

Araştırmada iki ayrı örneklem grubu bulunduğundan her iki gruba farklı anket formları dağıtılmıştır. Buna göre eleman adaylarına dağıtılan anket formlarında bazı demografik değişkenler değiştirilmiş, diğer ölçeklerdeki tüm ifadelerin ara eleman adaylarının kendi durumlarını dikkate alarak değerlendirmeleri istenmiştir.

Anketteki ifadelerin hazırlanmasında literatürdeki bazı çalışmaların yanı sıra bir grup işletme yöneticisi ile gerçekleştirilen yüz yüze görüşmeden elde edilen tespitlerden faydalanılmıştır. Ara elemanlarda Aranılan Özellikler ve ara elemanları Avantajlı Kılan Yönleri tespit etmeye yönelik ifadeler Hughes vd. 2010; Karataş, 2011; ATO, 2007; Akkurt vd. 2008 ve YÖK, 2004’den; Karşılaşılan Sorunlara dönük ifadeler ise Sönmez, 2008; Erişen vd. 2009; Çınar vd. 2009 ve Özyılmaz, 2010’dan faydalanılarak oluşturulmuştur.

2.4.Örneklem Seçimi ve Büyüklüğü

Araştırmanın örnekleme basit tesadüfi örnekleme ile belirlenen Ankara Sanayi Odasına bağlı 1. Organize Sanayi Bölgesindeki işletmeler ve Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Meslek Yüksek Okulu öğrencilerden meydana gelmektedir. 2010 yılında ilgili sanayi bölgesinde 235 işletme, Kırşehir Meslek Yüksek Okulunda ise çeşitli prog-

ramlarda öğrenim gören toplam 750 öğrenci bulunmaktadır. Bu çerçevede 235 işletme ve 200 öğrenciye yüz yüze anket yöntemiyle anket formu dağıtılmış ve işletmelerden 156, öğrencilerden ise kullanılabilir durumda 185 anket formu elde edilmiştir. Araştırmadaki toplam örneklem sayısı 341’dir.

2.5.Veri Analiz Yöntemi

Anket formlarından elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve cronbach alpha katsayıları hesaplanmıştır. Verilerin çözümlenmesi sürecinde betimsel istatistik yöntemleri kullanılmış ve her ölçekte yer alan değişkenlere yönelik ortalamalar değerlendirilerek karşılaştırmalar yapılmıştır. Böylelikle sektörlerin ihtiyaç duyduğu ara elemanların temel becerileri ve karşılaşılan sorunların ağırlık dereceleri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Karşılaştırmalı analiz çerçevesinde t-Testi ve ANOVA Testi kullanılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre “karşılaşılan sorunlar” üç faktör, “aranılan özellikler” ve “avantajlı kılan yönler” ikişer faktör altında toplanmaktadır. Her üç ölçekteki ifadelerin faktör yükleri ve dağılımı, açıklanan varyans değeri ve cronbach alpha (α) katsayıları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1 : Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Karşılaşılan Sorunlar* (açıklanan varyans: 61,892 – α: 0,718)	Faktör yükleri
Mesleki-Teknik eğitimden kaynaklanan sorunlar *	
İşe ve uzmanlaşmaya önem verilmemesi	,858
Güncel ihtiyaçlara dönük eğitim verilmemesi	,831
Pratik ve verimliliğe dönük bilgiye sahip olmamaları	,639
Elemanlardan kaynaklanan sorunlar *	
Uzun süre aynı işyerinde kalmaları beklenirken çabuk yer değiştirebilmeleri	,827
Mezun olanların uluslar arası niteliklere sahip olmaması	,666
Ara elemanlarındaki motivasyon düşüklüğü	,588
Örgüt-Çevre ilişkisinden kaynaklanan sorunlar *	
İhtiyaç duyulan ara elemanların nasıl karşılanabileceği konusunda bilgi akışı olmaması	,687
Maliyetlerin ve işçilik giderlerinin düşürülmesi için gerekli yasal ve mali düzenlemelerin yeterli düzeyde olmaması	,671
Bürokratik uygulamaların hızlı olmaması	,589
İlgili eğitim kurumlarının dağılımlarının dengesiz ve sayıca yetersiz oluşu	,588
Aranılan Özellikler (açıklanan varyans: 71,021 – α: 0,772)	
Kollektiflik ve Uyumluluk	
Ekip çalışmasına yatkın olması	,832
Problem çözme niteliğine sahip olması	,825
Verimliliği artırmak adına sorumluluk alabilmesi	,793
Değişen koşullara uyum sağlayabilmesi	,762
Çalışacağı sektör ve işin gerektirdiği pratik bilgilere sahip olması	,479
Dışa Dönük Yetkinlik	
Yabancı dil bilmesi	,848
İletişim becerisinin yüksek olması	,557
Yaratıcı olması	,530
Avantajlı Kılan Yönler (açıklanan varyans: 63,547 – α: 0,733)	
İşlevsel Avantajlar	
İştilgal konusu hakkında geliştirilebilir ve eğitilebilir olması	,852
Çalışma biçimi sebebiyle daha verimli olması	,768
Uzun süre aynı işletmede çalışabilir olması	,735
Genç ve dinamik olması	,638
Mali Avantajlar	
İşçilik giderlerinin düşük olması	,808
Düşük maaşla çalıştırılabilirlik	,839

* Ölçekte yer alan ifadeler olumsuz ifadelerden oluşmaktadır

3.2. Örneklem Profili ve Demografik Özellikler

Araştırmada demografik değişkenleri değerlendirmek amacıyla frekans dağılımlarından ve yüzde (%) değerlerinden faydalanılmıştır. Bu kapsamda işletmeler için cinsiyet, yaş, eğitim ve çalışılan pozisyon, ara eleman adaylarında bölüm, okuduğu sınıf, mezun olunan okul ve öğrenim şekli dikkate alınmıştır. Ayrıca ankete katılan işletmelerin kuruluş tarihi, çalışan sayısı, işletme statüsü ve faaliyet gösterilen sektöre göre dağılımı yapılmıştır.

3.2.1. İşletmeler

İşletmelerden elde edilen verilere göre, katılımcıların % 73,7’si erkek, % 26,3’ü

bayanlardan oluşmaktadır. Ankete katılanların yaş durumuna bakıldığında 25-34 yaş aralığının %35,3, 35-44 yaş aralığının % 35,9 ve 18-25 yaş aralığının % 2,6 oranında olduğu görülmektedir. Ankete katılan kişilerin % 43,9’u lisans düzeyinde eğitime sahip ve buna karşın sadece % 29,1’i mesleki-teknik eğitim mezunudur.

Katılımcıların çalıştığı pozisyona göre dağılımında, % 35,9’unun orta kademe, % 21,8’nin profesyonel yönetici, % 14,1’nin işletme sahibi ve % 19,9’nun sahip-yönetici olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılan işletmelerin çalışan sayısı bakımından mikro işletme olmadığı ve KOBİ tanımına uygun olduğu görülmektedir. Çalışan sayısı 250’nin üzerin-

Tablo 2 : Çalışanlara İlişkin Demografik Özellikler

Faktör	Frekans	%	Faktör	Frekans	%
Cinsiyet		73,7	Pozisyon		
Erkek	115	6,3	İşletme Sahibi	22	14,1
Kadın	41	100	Profesyonel	34	21,8
Toplam	156		Yönetici	31	19,9
			Sahip –Yönetici	56	35,9
			Orta	13	8,3
			Kademe	156	100
			Alt		
			Kademe		
			Toplam		
Eğitim			Yaş		
İlkokul	4	0,6	18-25	4	2,6
Ortaokul	21	3,5	25-34	55	35,3
Düz Lise	17	1	35-44	56	35,9
Meslek Lisesi	17	1	45-54	30	19,2
M. Yüksekokulu	28	18,1	55 ve üstü	11	7,1
Lisans	68	43,9	Toplam	156	100
Toplam	156	100			

de olan işletmelerin oranı ise % 1,9'dur. İşletmelerin kuruluş tarihleri analiz edildiğinde % 64,7'sinin 2000 yılı öncesinde kurulduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılan firmaların hu-

kuki statülerine göre % 50'si Limited, % 48,7'si de Anonim şirketlerden oluşmaktadır. Ayrıca işletmelerin % 73,7'si imalat endüstrisinde yer almaktadır.

Tablo 3 : İşletmelere İlişkin Özellikler

Faktör	Frekans	%	Faktör	Frekans	%
Çalışan Sayısı			Sektör		
10-49	77	9,4	İmalat endüstrisi	115	73,7
50-99	65	1,7	İnşaat (yapı)	11	7,1
100-249	11	,1	Ticaret	11	7,1
250 ve üstü	3	,9	Taşıma ve Depolama	2	1,3
Toplam	156	100	Hizmet	5	3,2
Kuruluş Tarihi			Tarım, orman, avcılık...	2	1,3
2000 öncesi	101	4,7	Madencilik	3	1,9
2000-2005	31	9,9	Alt yapı ve Sağlık	7	4,5
2005-2008 20	2,8		Toplam	156	100
2008-2010	4	,6			
Toplam	156	100			
Statü					
Kollektif şirket	1	0,6			
Anonim şirket	76	48,7			
Limited şirket	78	50			
Diğerleri	1	0,6			
Toplam	156	100			

3.2.2. Ara Eleman Adayları

Ara eleman adaylarının demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 4'de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %60'ı düz lise, %21'i mesleki-teknik lise mezunu

olup, %36'sı iktisadi ve idari programlarda %64'ü ise teknik programlarda öğrenim görmektedir. Yine ara eleman adaylarının %77,3'ü I.öğretim ve %22,7'si II.öğretimde öğrenim görmekteyken %36,2'si I. sınıf, %63,8'i II.sınıf öğrencisidir.

Tablo 4 : Ara Eleman Adaylarına İlişkin Özellikler

Faktör	Frekans	%	Faktör	Frekans	%
Mezun olunan okul			Bölümünüz		
Mesleki-Teknik Lise	58	1	İktisadi ve İdari Programlar		
Düz Lise	112	60	Teknik Programlar		
Diğer	15	9	Toplam	185	100
Toplam	185	100			
Öğrenim şekli			Sınıf		
I.Öğretim	143	77,3	I.Sınıf	67	36,2
II.Öğretim	42	2,7	II.Sınıf	118	3,8
Toplam	185	100	Toplam	185	100

3.3. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

3.3.1. Ara Elemanlarda Aranılan Özellikler

Ara elemanlarda aranılan özellikleri belirleyen faktörlerin ve her faktördeki ifadelerin genel ve iki ayrı örneklem grubuna göre ortalama ve standart sapma değerleri

Tablo 5’de yer almaktadır. Buradaki değerler ankete katılan işletmelerin önemli gördükleri özellikleri ve ara eleman adaylarının bu özelliklerin kendilerinde bulunma durumunu (1)’den (5)’e kadar ve (1) “en az”, (3) “orta düzeyde”, (5) “en fazla” değeri temsil edecek şekilde puanlamalarıyla oluşmaktadır.

Tablo 5 : Ara Elemanlarda Aranılan Özelliklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Aranılan Özellikler	Ortalama	İşletmeler Ortalaması	Standart Sapma	Adayların Ortalaması	Standart Sapma
İşe yönelik özellikler	4,1912	4,4782	0,60772	3,9446	0,78717
Ekip çalışmasına yatkın olması	4,30	4,54	,798	4,09	1,107
Problem çözme niteliğine sahip olması	4,01	4,21	,724	3,84	1,119
Verimliliği artırmak adına sorumluluk alabilmesi	4,28	4,45	,789	4,14	,962
Değişen koşullara uyum sağlayabilmesi	4,30	4,62	,647	4,02	1,056
Çalışacağı sektör ve işin gerektirdiği pratik bilgilere sahip olması	4,07	4,58	,812	3,64	1,190
Dışa yönelik özellikler	3,4728	3,4338	0,76334	3,5000	0,71908
Yabancı dil bilmesi	2,35	2,24	1,147	2,47	1,121
İletişim becerisinin yüksek olması	4,12	4,06	1,007	4,17	0,985
Yaratıcı olması	3,39	3,77	1,083	4,09	1,032

Tablo 6 : Avantajlı Kılan Yönlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Avantajlı Kılan Yönler	Ortalama	Sanayi Ortalaması	Standart Sapma	Adayların Ortalaması	Standart Sapma
İşlevsel Avantajlar	4,3142	4,4808	0,49888	4,1685	0,69326
İşşigal konusu hakkında geliştirilebilir ve eğitilebilir olması	4,15	4,53	,584	3,82	1,077
Çalışma biçimi sebebiyle daha verimli olması	4,24	4,29	,797	4,20	,928
Uzun süre aynı işletmede çalışabilir olması	4,31	4,46	,666	4,19	,977
Genç ve dinamik olması	4,54	4,65	,670	,45	,889
Mali Avantajlar	3,6829	2,105	0,92623	4,225	1,09903
İşçilik giderlerinin düşük olması	3,80	2,85	,963	4,28	,798
Düşük maaşla çalıştırılabilirlik	3,57	1,38	,866	4,17	,977

Tablo 5'e göre "işe yönelik" özellikler 4,1912 ortalama ile "en fazla" değere sahip olurken, "dışa yönelik" özellikler 3,4728 ortalama ile "orta düzeyde" bir değere sahiptir. Faktörler incelendiğinde en yüksek ortalama "ekip çalışması" (4,30) ve "değişen koşullara uyum sağlama" (4,30) en düşük ortalama ise "yaratıcılık" (3,39) ve "yabancı dil bilgisi" (2,35) değişkenlerine aittir. İşletmelerin (4,4782) ve ara eleman adaylarının (3,9446) ayrı ayrı ortalamalarına bakıldığında dışa yönelik özelliklerde ortalamaların birbirine yakın olduğu, "işe yönelik" özelliklerde ise adayların ortalamasının nispeten daha düşük (4,4782-3,9446) olduğu görülmektedir. Ayrıca değişkenler bazında "yabancı dil bilgisi" (2,35) her iki örneklem grubunda da en düşük ortalamada iken, en yüksek ortalamaya sahip değişken-

ler işletmelerde "değişen koşullara uyum sağlama", adaylarda ise "iletişim becerisinin yüksek olması"dır.

3.3.2. Avantajlı Kılan Yönler

Ara elemanları avantajlı kılan yönleri belirlemek için ankete katılanların 6 ifadeyi "çok önemli" (5), "önemli" (4), "orta derecede önemli" (3), "önemi az" (2), "önemsiz" (1) seçeneklerine göre sıralaması istenmiştir. Bu çerçevede elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6'da yer alan bulgulara göre ara elemanları avantajlı kılan yönlere bakıldığında, işlevsel avantajlar (4,3142), "mali avantajlara" göre (3,6829) daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Bunlar arasında "genç ve dinamik olma" yönü (4,54) ortalama ile en yüksek, "işçilik giderlerinin düşük olması" (3,80) ve "düşük maaşla çalıştırılabilirlik" (3,57) ise en

düşük ortalamaya sahiptir. İşletme ve ara eleman adaylarının ayrı ayrı ortalamalarına bakıldığında “işlevsel avantajlara ” yönelik değerlendirmelerinin ara eleman adaylarından daha yüksek (4,4808-4,1685) “mali avantajlarda” ise ara eleman adaylarının ortalamalarından oldukça düşük bir değere (2,105-4,225) sahip olduğu görülmektedir.

3.4. Ara Eleman Temininde Karşılaşılan Sorunlar

Karşılaşılan sorunlar kapsamında ankete katılanların sorun odaklı 10 ifadeyi “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum”(2), “fikrim yok”(3), “katılıyorum”(4) ve “kesinlikle katılıyorum”(5) seçeneklerini kullanarak değerlendirmeleri istenmiştir.

Tablo 7 : Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Karşılaşılan Sorunlar	Ortalama	Sanayi Ortalaması	Standart Sapma	Adayların Ortalaması	Standart Sapma
Mesleki-Teknik Eğitimden Kaynaklanan Sorunlar	3,2092	2,6282	1,06758	3,7047	1,1273
İşe ve uzmanlaşmaya önem verilmemesi	3,15	2,60	1,390	3,62	1,363
Güncel ihtiyaçlara dönük eğitim verilmemesi	3,25	2,72	1,343	3,69	1,301
Pratik ve verimliliğe dönük bilgiye sahip olmamaları	3,23	2,56	1,335	3,79	1,247
Elemanlardan Kaynaklanan Sorunlar	3,2123	2,6603	0,90753	3,6853	,81628
Uzun süre aynı işyerinde kalmaları beklenirken çabuk yer değiştirebilmeleri	3,12	2,52	1,327	3,63	1,153
Adayların uluslar arası niteliklere sahip olmaması	3,31	2,67	1,331	3,27	1,062
Adaylardaki motivasyon düşüklüğü	3,24	2,79	1,094	3,73	1,148
İşletme-Çevre İlişkisinden Kaynaklanan Sorunlar	3,3690	2,6290	0,71401	3,9167	,89614
İhtiyaç duyulan ara elemanların nasıl karşılanabileceği konusunda bilgi akışının olmaması	3,19	2,36	,936	3,89	1,052
Maliyetlerin ve işçilik giderlerinin düşürülmesi için gerekli yasal ve mali düzenlemelerin yeterli düzeyde olmaması	3,40	2,86	1,322	3,86	1,066
Bürokratik uygulamaların hızlı olmaması	3,36	2,79	1,111	3,84	1,115
İlgili eğitim kurumlarının dağılımlarının dengesiz ve sayıca yetersiz oluşu	3,35	2,53	1,053	4,04	1,073

Tablo 7'ye göre mesleki-teknik eğitimden kaynaklanan sorunlar (3,2092), elemanlardan kaynaklanan sorunlar (3,2123) ve örgüt-çevre ilişkisinden kaynaklanan sorunların ortalaması (3,3690) değerindedir. Bu çerçevede “güncel ihtiyaçlara dönük eğitim verilmemesi” mesleki-teknik eğitim faktörünün, “uluslar arası niteliklere sahip olmaması” adaylardan kaynaklanan sorunlar faktörünün, “yasal ve mali düzenlemele- rin yeterli düzeyde yapılmaması” ise işletme-çevre ilişkisi faktörünün en yüksek ortalamasına sahiptir. Ortalamaların karşılaştırmasına bakıldığında ara eleman adaylarının her üç faktörde de sorun algısının daha yüksek ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır. İşletme-çevre ilişkisinden kaynaklanan sorunlar ortalaması her iki örneklem grubunda da en yüksek ortalama (2,6290-3,9197) düzeyindedir.

Tablo 8 : Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

	t	f	sig. (2-tailed)	Ortalama Farkı	Stand. Hata	Alt	Üst
Mesleki-teknik eğitimden kaynaklanan sorunlar	,987	38	000	1,07651	11,978	0,84090	1,31211
Elemanlardan kaynaklanan sorunlar	0,882	33	000	1,02503	0,09419	0,83975	1,21032
İşletme-çevre ilişkisinden kaynaklanan sorunlar	2,436	38	000	1,19409	0,09602	1,00520	1,38297
İşe dönük özellikler	6,901	38	000	-0,53364	0,07733	-0,68575	-0,38153
Dışa dönük özellikler	,818	34	0,414	0,06624	0,08094	-0,09298	0,22546
İşlevsel avantajlar	4,665	32	000	-0,31223	0,06693	-0,44389	-0,18057
Mali avantajlar	,252	36	000	0,82921	0,08963	0,65291	1,00552

3.5. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotezlerin test edilmesinde iki farklı örneklem grubunun ortalamalarının karşılaştırılmasını sağlayan Independent Sample (bağımsız örneklem) t-Testi kullanılmıştır. Tablo 8’de yer alan bulgulara göre % 95 güven düzeyinde “dışa dönük özellikler” dışında tüm faktörlerin Sig.(2-tailed) değerleri $p < 0,005$ ’den küçüktür. Dışa dönük özellikler faktörünün Sig.(2-tailed) değeri (,414) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 8’de ortalamalar arasındaki farklara bakıldığında sırasıyla “işletme-çevre ilişkisinden kaynaklanan sorunlar” (1,19409), “mesleki-teknik eğitimden kaynaklanan sorunlar” (1,07651), “adaylardan kaynaklanan sorunlar” (1,0253) ve “mali avantajlar” (0,82921) alt faktörünün en yüksek farka sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9 : Aranılan Özelliklerin Sektörlere Göre Karşılaştırma Tablosu

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşe dönük özellikler					
Gruplar arası	1,106	7	,158	,486	,844
Grup içi	48,104	148	,325		
Toplam	49,210	155			
Dışa dönük özellikler					
Gruplar arası	6,709	7	,958	1,697	,114
Grup içi	83,607	148	,565		
Toplam	90,316	155			

Tablo 9’da işletmelerin sektörlerine göre aranılan özelliklere ilişkin ortalamalarında farklılık olup olmadığı görülmektedir. Anova testinden elde edilen bulgulara göre (sig.) değeri (,000) olduğundan ($p < 0,05$) işe dönük özellikler faktöründe sektörler arası farklılıklar yoktur. Tablo 10’da ise adayların öğrenim gördükleri bölümlere göre ara-

nılan özelliklere ilişkin ortalamaları arasında fark olup olmadığı görülmektedir. (Sig.) değerlerine bakıldığında ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

Buna göre araştırma hipotezlerinin kabul edilip (+) edilmeme (-) durumu Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 10 : Aranılan Özelliklerin Bölümlere Göre Karşılaştırma Tablosu

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşe dönük özellikler					
Gruplar arası	3,134	7	,448	,714	,660
Grup içi	110,988	177	,627		
Toplam	114,122	184			
Dışa dönük özellikler					
Gruplar arası	1,762	7	,252	,473	,853
Grup içi	92,147	173	,533		
Toplam	93,909	180			

Tablo 11 : Araştırma Hipotezlerinin Kabul Durumu

Hipotezler	Sonuç
H1:Ara elemanlarda aranılan özelliklere ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.	(+)
H1a:İşe dönük özelliklere ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.	(+)
H1b:Dışa dönük özelliklere ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.	(-)
H2:Ara elemanları avantajlı kılan yönere ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.	(+)
H2a:İşlevsel avantajlara ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.	(+)
H2b:Mali Avantajlara ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.	(+)
H3:Ara eleman temin edilme sürecinde karşılaşılan sorunlara yönelik olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.	(+)
H3a:Mesleki-teknik eğitim faktörüne ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.	(+)
H3b:Adaylardan kaynaklanan sorun faktörüne ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.	(+)
H3C:İşletme-çevre ilişkisi faktörüne ilişkin olarak işletmelerle ara eleman adaylarının görüşleri arasında anlamlı fark vardır.	(+)
H4:Sektörlere göre işletmelerin aranılan özellikler faktöründeki görüş ve değerlendirmeleri arasında anlamlı bir fark vardır.	(-)
H5:Bölümlerine göre adayların aranılan özellikler faktöründeki görüş ve değerlendirmeleri arasında anlamlı bir fark vardır.	(-)

4. SONUÇ

Günümüz işletmelerinin insan kaynağı ihtiyacı kademeler ve görevler arasında köprü vazifesi görebilen, pratik bilgilerle donanmış, işbölümü, uzmanlaşma ve esnek çalışma anlayışına yatkın bireyleri ön plana çıkarmaktadır. Bu süreç, sanayileşme ve üretim teknolojilerindeki değişimle paralellik taşımakta ve “ara elemanların” önemi giderek artmaktadır. Ara elemanların aynı zamanda “kalifiye” ya da “nitelikli” personel olarak ifade edilmesi bu ihtiyacın bir yansıması olarak kabul edilebilir.

Ara elemanlar dünyada olduğu gibi Türkiye’de de mesleki-teknik eğitim sisteminin temel çıktıları arasında yer almaktadır. Mesleki-eğitim sisteminin hızı ve kalitesi farklı sektörlerdeki işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi bakımından önem arz etmektedir. Mesleki-teknik eğitim sisteminin ara eleman yetiştirirken işletmelerin istek ve beklentilerini dikkate alması; işletmelerin ise buna uygun örgütsel ve yapısal dönüşümleri gerçekleştirebilmesi gerekir. Bu gereklilik bilimsel yazında yer alan güncel

ve saha araştırmalarıyla desteklenmiş çalışmaların önemini artırmaktadır.

Fakat bugünkü şekliyle mesleki-egitim sisteminin “ara eleman” ihtiyacını nasıl ve hangi düzeyde giderebildiği tartışmaya açık bir husustur. Zira ara eleman yetiştirilmesini yalnızca bir eğitim-öğretim meselesi olarak değerlendirmemek gerekir. Bu sorun aynı zamanda siyasal, sosyo-ekonomik ve yönetsel boyutlar içermektedir. Buradan hareketle Türkiye’deki yönetsel ve mali sistemin, “ara eleman” konusunda bir takım eksikliklerle karşı karşıya olduğu ifade edilebilir. Özellikle belli bir süre mesleki-tekni eğitimin, ülkedeki üretim, istihdam ve çalışma yaşamı için nasıl bir öneme sahip olduğu tam anlamıyla kavranamamış ve sorunun sosyo-ekonomik boyutu yerine daha çok siyasal boyutları ön plana çıkarılmıştır. Yine Türkiye’de ara eleman sorunuyla ilgili bilimsel inceleme ve araştırmaların da sayıca yetersizliği unutulmamalıdır. Dolayısıyla bu araştırmada tercih edilen yöntem ve elde edilen sonuçların tartışmaya açık ve geliştirilebilir olması yapılacak daha kapsamlı araştırmalar için temel oluşturabilir.

Araştırmada ara elemanlarda aranılan özellikler, ara elemanları avantajlı kılan yönler ve ara eleman temininde karşılaşılan sorunlar üzerinde durulmuştur. Bu çerçevede Ankara 1. Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet sürdüren işletmeler ve mesleki-tekni eğitimde öğrenim gören ara eleman adaylarının görüş ve değerlendirmeleri dikkate alınmıştır. Araştırmadan elde edilen

bulgulara göre ankete katılan işletmelerin % 88’i ara eleman ihtiyacını doğrularken, % 74’ü istenilen niteliklere uygun “ara eleman” bulmakta zorlandığını belirtmektedir. Ara eleman adaylarının ise % 65’i iş bulma endişesi taşımakta ve % 53’ü kendilerine uygun iş ve sektörler hakkında yeterli bilgiye ulaşamadığını ifade etmektedir. Bu temel sonuçların kamuoyunda ya da medyada sürdürülen ve ara eleman ihtiyacının artmakta olduğuna yönelik güncel tartışmalarla örtüştüğü söylenebilir.

İşletmelerin ara elemanlarda aradığı özellikler “işe dönük” özelliklerde yoğunlaşmakta ve “değişen koşullara uyum sağlama”, “çalışacağı iş ve sektör hakkında bilgi sahibi olma” ve “ekip çalışmasına yatkınlık” en önemli özellikler arasında yer almaktadır. İşletmeler açısından “dışa dönük” özellikler ikinci planda değerlendirilmektedir. Buna göre “yabancı dil bilgisi” ve “yaratıcılık” önemi nispeten az olan özelliklerdir. İşletmelerin ara elemanlarda bulunmasını istediği bu özelliklerle, adayların görüş ve değerlendirmeleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Adaylar işe dönük özelliklere nispeten daha düşük bir önem atfederken “iletişim becerisi” ve “verimlilik adına sorumluluk alabilme” özelliğini daha gerekli görmektedir. Başka bir ifadeyle bu özelliklerin ara eleman adaylarında bulunma ihtimalinin daha yüksek olduğu ileri sürülebilir. İşletmelerin aksine adayların “iş ve sektör bilgisini” daha önemsiz bulması mesleki-tekni eğitim sis-


temi ile ilişkilendirilebilir. Buna karşın hemen hemen bütün sektörlerde insan kaynakları açısından önemli bir gereklilik sayılan ve çoğunlukla lisans eğitimi almış kişilerde bulunması istenilen “yabancı dil bilgisinin”, ara elemanlarda nispeten daha az aranılan bir özellik olduğu söylenebilir.

Araştırmada ara elemanları avantajlı kılan yönler üzerinde de durulmuştur. Buna göre işlevsel avantajlar altında yer alan ve ara elemanlara yönelik “genç ve dinamik olma”, “geliştirilebilir ve eğitilebilir olma”, “uzun süre aynı işletmede çalışabilme” ve “verimliliğe yaptıkları katkı” işletmeler açısından en avantajlı yönler arasında kabul edilmektedir. Ancak ara elemanların “düşük maaşla çalıştırılabilmeleri” ve “işçilik giderlerinin az olması” araştırmaya katılan işletmelerce avantajlı yönler arasında görülmemektedir. Buradan hareketle işletmelerce istenilen özelliklere sahip ara elemanların yüksek ücretle de çalıştırılabileceği ve mutlaka düşük ücretle çalışmasının gerekmediği ileri sürülebilir. İşletmelerdeki bu istek ve beklentinin ara eleman adayları tarafından bilinmesi taraflar arasındaki karşılıklı güvenin pekişmesinde ve kalifiye işgücü sorununun çözümlenmesinde etkili bir araç olarak kullanılabilir. Nitekim adayların mali avantajlar faktörüyle ilgili görüş ve değerlendirmeleri büyük ölçüde farklıdır. Adaylar düşük maaş ve düşük giderlerin ara elemanları avantajlı kılan en önemli yönler arasında görmektedir.

Ara eleman ihtiyacına yönelik bu tespitlerin yanı sıra eleman temin edilmesine yönelik sorunların da irdelenmesi gerekmektedir. Araştırma kapsamında bu sorunlar “mesleki-teknik eğitimden kaynaklanan sorunlar”, “elemanlardan kaynaklanan sorunlar” ve “işletme-çevre ilişkisinden kaynaklanan sorunlar” şeklinde belirlenmiştir. Bu faktörlerden işletme-çevre ilişkisinden kaynaklanan sorunlar ilk sırada yer almakta ve “gerekli yasal ve mali düzenlemelerin yapılmaması” en belirgin sorun olarak değerlendirilmektedir. İşletmelerin ara eleman temin sürecinde özellikle idari ve mali konular açısından çevreyle ilişki kurması gerekmektedir. Buna göre katılımcı işletmeler, ara eleman temininde sorun yaşamamak ve doğru seçim yapabilmek adına maliyetlerde ve işçilik giderlerinde düşüş sağlayabilecek mali ve yasal düzenlemelerin yapılmasını önemsemektedir. Buna karşın işletmelerle adaylar arasında anlamlı görüş farklılıkları bulunmaktadır. İşletmeler elemanlardan kaynaklanan sorunları daha yüksek bulurken adaylar mesleki-teknik eğitimden kaynaklanan sorunları daha fazla sorun olarak değerlendirmektedir. Elemanlardan kaynaklanan sorunlarda adaylardaki motivasyon düşüklüğü daha önemli görülmektedir. Ara elemanların “çabuk yer değiştirmesinin” etkisiz bir sorun olarak değerlendirilmesi ankete katılan firmaların kurumsallaşma süreciyle ilgili olabilir. Katılımcı firmaların % 84,6’sının faaliyet süresinin 5 yıldan uzun olması bu ihtimalli kuvvetlendirmektedir.

Tüm bu tespit ve değerlendirmelere göre işletmelerle ara eleman adaylarının, araştırmanın değişkenlerine ilişkin görüş ve değerlendirmeleri arasında anlamlı farklılıklar olması araştırmanın ortaya koyduğu belirgin sonuçlar arasında gösterilebilir. Buna karşın araştırmanın değişkenleri çerçevesinde işletmelerin sektörler itibariyle, ara eleman adaylarının ise bölümlerine göre farklı görüşlere sahip olmasını soruna ilişkin benzerliklerle açıklamak mümkündür. Özellikle işletmelerin ara elemanları tercih ederken düşük maaş ve düşük gider hususlarını önemsiz avantajlar arasında görmesi ve işlevsel avantajları daha önemli bulması mesleki-teknik eğitim sisteminin cazip kılınması bakımından önem taşımaktadır. Zira araştırma kapsamında ara eleman adaylarının düşük maaş ve düşük gider yönlerini kendilerini avantajlı kılan en önemli yönler arasında kabul etmesi temel bir algı farklılığı olduğunu göstermektedir. Bu durum Türkiye’deki genç nüfusun gerek tercih aşamasında gerekse öğrenim görmekteyken mesleki-teknik eğitim yerine 4 yıllık üniversitelere yönelmesinin sebepleri arasında gösterilebilir. Araştırmadan elde edilen bu sonuç mesleki-teknik eğitimden mezun olan ara eleman adaylarında askerlik, ücret, sosyal güvence ve fırsat eşitliği gibi önemli sosyo-ekonomik belirleyiciler konusunda sahip olabilecekleri olumsuz beklentilere önemli bir örnek teşkil etmektedir.

- Araştırma kapsamında sınırlı sayıda örneklem grubunun dikkate alınması nedeniyle elde edilen sonuçların genelleştirilerek yorumlanması yanlış değerlendirmelere yol açabilir. Ancak, anketin gerçekleştirildiği Ankara 1. Organize Sanayi Bölgesi çeşitli iş ve meslek gruplarının bir araya geldiği ve farklı sektörlerin incelenmesine imkan tanıyan bir özelliğe sahiptir. Bu yönüyle araştırmanın “ara eleman” sorunu hakkında güncel tespitler ortaya koyabilmekte ve ileride yapılacak benzer çalışmalara mütevazı katkılar sunabilme niteliğini taşımaktadır. Gelecekteki muhtemel çalışmalara katkı sağlaması bakımından aşağıdaki önerileri sıralamak mümkündür:
- İşletmeler ara eleman ihtiyacı ve bu ihtiyacın yönelimini insan kaynakları politikasının vazgeçilmez bir parçası olarak görmelidir. Bu yaklaşım çeşitli sektörler ve farklı işletmeler açısından değişebilen bir durumdur. Dolayısıyla her işletme kendisine en uygun ara elemanı ihtiyaç duyulan özellik ve zamanlamada kazanabilmenin stratejisini belirlemelidir. Böyle bir yönetim anlayışı işgücü piyasasını ve bu yolla yönetsel sistemi ara eleman ihtiyacına yönlendirebilir. İşletmelerin en yakın ya da en uygun mesleki-teknik eğitim kurumu ile irtibat kurması ve gönüllü olarak staj imkanlarını sunması kaliteli ara eleman teminini hızlandırabilir.

- Mesleki-Teknik eğitim kurumlarında işe ve uzmanlaşmaya dönük eğitim verilmesi, adayların meslekleri ve bağlı oldukları sektör hakkında pratik bilgiler edinmesi, özellikle uygulamalı derslerde mesleğin içinden gelen öğretim elamanlarının istihdam edilmesi ve mesleki-tekniik eğitim sisteminin bütünsel olarak ve dönemler itibariyle güncellenebilmesidir. Mesleki-tekniik eğitim kurumlarının sayısı ve dağılımı sektörlerin ihtiyaçları dikkate alınarak yeniden gözden geçirilmelidir. İlgili kurumların ara eleman ihtiyacının yoğunlaştığı bölgelerde, illerde ve sektörlerde yoğunlaşması iletişim ve işbirliği potansiyelini artıracaktır.
- Ara elemanların uluslararası standartlara kavuşabilmesi ve iş dünyasının aradığı özelliklere sahip olabilmesi için devletin ilgili kurum ve kuruluşlarının (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, KOSGEB, İŞKUR vb.) iş dünyasının ve sivil toplum örgütlerinin birlikte hareket edebilmelerini sağlamaya yönelik kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmalıdır.
- İki yıllık mesleki-tekniik eğitim mezunu adayların fakülte mezunlarından daha uzun süre askerlik yapmalarının, adayların çalışma sürelerini ve motivasyonlarını olumsuz etkilediği ifade edilebilir. Bunun ortadan kaldırılması için teşvik edici düzenlemeler getirilebilir.
- Bireylerin meslek seçimi konusunda motive edilebilerek işe yönelik beklentilerinin karşılanabilmesi için elemanların işletme ve ülke ekonomisi açısından nasıl bir öneme sahip olduğu geniş toplum kesimlerine aktarılabilir.
- Ara eleman sorununun ortadan kaldırılması için bürokratik işlemlerin azaltılması ve e-Devlet ana kapısında bu konuyla ilgili hizmet verilmesi sağlanmalıdır. Böylelikle işletmelerle adaylar arasında doğru ve hızlı iletişim kurulabilmesi mümkündür. 

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, C. (2009). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İşyeri Eğitimi Öğrenme Ürünlerinin Değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 27, 115-128.
- Akyurt, N. (2009). Meslek Yüksekokulları ve Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Yüksekokulu Öğrencilerinin Genel Profili. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*. 4(11), 175-189.
- Akkurt, M., S. Öztekin, A. Görener ve A. Türkyılmaz (2008). Endüstride İhtiyaç Duyulan Mesleklerin Belirlenmesi ve İş Gücüne Yönelik Eğitim: İmalat Sanayinde Bir İnceleme. *1. Mühendislik ve Teknoloji Sempozyumu*. 24-25 Nisan 2008, Çankaya Üniversitesi, Ankara.
- Aksoy, H. H. (1997). Ekonomik Getirisi İstihdam ve Piyasaya Dönük Etkileri Açısından Mesleki Teknik Eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 29(1), 73-104.
- Azizi, N. ve Lasonen, J. (2006). *Education, Training and the Economy. Preparing Young People for a Changing Labor Market*. Jyva "skyla": Institute for Educational Research. University of Jyva "skyla".
- Balcı, S. (2009). Meslek Yüksekokullarında Hali Hazır Durum ve Yeniden Yapılandırma Gereği. *TİSK İşveren Dergisi*. Temmuz, Ankara.
- Balcı, S. ve Ş. Kavak (1996). Meslek Yüksekokullarının Mevcut Durumu ve Yeniden Yapılanması Üzerine Bir Model Önerisi. *21. Yüzyıla Doğru Meslek Yüksekokullarının Yeniden Yapılanması Uluslararası Sempozyumu*. 11-28, Çankırı.
- Binici, H. ve Necdet A. (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 24(3), 383-396.
- Bosh, G. ve J. Charest (2008). Vocational Training and the Labour Market in Liberal and Coordinated Economies. *Industrial Relations Journal*. 39(5), 428-447.
- Çelebioğlu, Z. D. (2010). İşverenler Açısından Mesleki Teknik Eğitimin Önemi. *V. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı*. Süleyman Demirel Üniversitesi. 1-4 Aralık, Isparta.
- Çınar, H., N. Döngel ve C. Söğütü (2009). A Case Study of Technical and Vocational Education in Turkey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 1, 160-167.
- Çolak, Ö. F. (2009). *Eğitimin Maliyeti Herkese*. 18.05.2011 tarihinde <http://www.istekobi.com.tr/kobi-bilgimerkezi/makaleler/egitimin-maliyeti-herkese-m25.aspx> adresinden erişildi.
- Doğan, H. (1997). Mesleki Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 30(1), 1-28.

- DPT (2001). *Nitelikli İnsan Gücü Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel İhtisas Komisyon Raporu*. Ankara: DPT Yayınları No. 2577-ÖİK:590
- El-Hamidi, F. (2005). General or Vocational? Evidence on School Choice, Returns and “Sheep Skin” Effect From Egypt 1998. *Twenty-fifth Annual Meeting of The Middle East Economic Association (MEEA)*. Allied Social Science Associations. 1-22, Philadelphia, Pennsylvania
- Erdal, M. (2010). *Sanayide Teknik Eleman İhtiyacı ve Meslek Liselerinin Rolü*. 27.05.2011 tarihinde www.meslekiyeterlilik.com adresinden erişildi.
- Erişen, Y., N. Çeliköz, M.O.K. Kapıcıoğlu, C. Akyol ve S. Ataş (2009). The Needs for Professional Development of Academic Staff at Vocational Education Faculties in Turkey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 1, 1431–1436.
- Ertl, H. ve G. Hayward (2010). Modularization in Vocational Education and Training. in: Peterson, Penelope, Baker, Eva and McGaw, Barry (eds.): *International Encyclopedia of Education*. 3.baskı., 8 (Oxford: Elsevier), 383-390.
- Eşme, İ. (2007). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar. *Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı*. Ankara
- Finnigan, J. (1996). *Doğru İşe Doğru Eleman*. (Çev. Mehmet Kılıç), İstanbul: Rota Yayınları.
- Griffin, R. W. (1993). *Management*. Boston: International Student Edition.
- Günay, D. (2010). *Mesleki ve Teknik Yükseköğretim ve Meslek Yüksekokullarının Yeniden Düzenlenmesi Çalışmaları*. Yükseköğretim Kurulu. TÜSIAD. İstanbul. 27.02.2011 tarihinde <http://www.durmusgunay.com/linkler/Tusiad2010.pdf>, adresinden erişildi.
- Henden, R. ve A. Tunç (2005). Mesleki Teknik Öğretimde Sınavsız Geçiş Uygulamaları. *MEB Milli Eğitim Dergisi*. 165, 65-171.
- Hughes, M. ve C. Hughes (2010). Industry Involvement in the Vocational Education and Training System. in: Peterson, Penelope, Baker, Eva and McGaw, Barry (eds.). *International Encyclopedia of Education*. 3rd ed., 8 (Oxford: Elsevier), 455-462.
- Johansson, S. (2010). Vocational Teacher Education. in: Peterson, Penelope, Baker, Eva and McGaw, Barry (eds.). *International Encyclopedia of Education*. 3rd ed., 8 (Oxford: Elsevier), 744-748.
- Karataş, İ.H., C. Şimşek ve R.Savaş (2011). Türkiye’de Mesleki Eğitime Bakış Anketi Sonuçları. *MÜSİAD Mesleki Eğitimde Yeni Açılımlar Çalıştayı*. 18-19 Şubat. 27.03.2011 tarihinde www.meslekiegitim-deyeniacyilimler.org adresinden erişildi.
- Kieslinger, A. (1969). *Türkiye’de Mesleki Eğitim; Gelişmesi İçin Teklif ve Tavsiyeler*. Ankara Sanayi Odası Yayınları. No:3.
- Kalleberg, L. Arne ve P. Marsden (2005). Externalizing Organizational Activities:

Where and How US Establishments Use Employment Intermediaries. *Socio-Economic Review*.3, 389-416.

Özcan, M. ve F. Boynak (2008). İşletmelerde Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Bir Değerlendirme. *Milli Eğitim*. 178, 321-333.

Özgen, Hüseyin, A. Öztürk ve A. Yalçın (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.

Özyılmaz, Ö. (2010). *Sistem Yaklaşımıyla Mesleki Teknik Eğitim, Sorunları ve Çözüm Yolları*. 18.02.2011 tarihinde www.ome-rozyilmaz.com/.../sistem-yaklaimiyla-meslek-tekni-etm-sorunlari-ve-coezuem-yolları, adresinden erişildi.

Patiniotis, N. ve D. Stavroulakis (1997). The Development of Vocational Education Policy in Greece: A Critical Approach. *Journal of European Industrial Training*. 12, 192-202.

Saçcan, E. (2004). Mesleki Eğitim Sistemi Gelecekte Nasıl Olmalıdır? *TİSK İşveren Dergisi*. Eylül, Ankara.

Sağlam, Ş. ve B. Oral (2010). Transformation of Technical Education Fculties in Turkey in the Process of European Union: Faculty of Applied Sciences. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2, 4513–4517.

Sezgin, İ. (2004). Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerde Beceri Eğitimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *TİSK (Mesleki Eğitim Kuruluna Sunulan Rapor)*. 11.03.2011 tarihinde www.tisk.org.tr adresinden erişildi.

Şahin, İ. ve T. Fındık (2008). Türkiye’de

Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 12 (3), 65-86.

Tabbron, G. ve J. Yang (1997). The Interaction Between Technical and Vocational Education and Training (Tvet) and Economic Development in Advanced Countries. *Int J. Educanonal Development*. 17(3), 323-334.

Tekin, A. (2009). *Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları*. Ankara: TİSK Yayını No.290, 17-18.

TİSK (2004). Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *TİSK Tarafından Mesleki Eğitim Kuruluna Sunulan Rapor*. 20.06.2011 tarihinde <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1169> adresinden erişildi.

Ulusoy, A. (2004). Kalifiye İşgücünün Yetiştirilmesinde Eğitim Kurumu-İşletme İşbirliği. *Eğitim Kurumu İşletme Diyalogu Uluslararası Konferansı*. Ankara.

Yıldırım, O., R. Altın ve O. Yalçın (2004). İşgücünde Aranan Çekirdek Beceriler. *Eğitim Kurumu-İşletme Diyalogu Konferansı*. 4-5 Mayıs, Ankara.

YÖK (2004). *I. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu*. 26-28 Kasım, Nevşehir.

<http://www.aosb.org.tr>, 11.104.2010.

<http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=1443&l=1>, 14.03.2011.

<http://www.imd.org/>, 17.02.2011.